**Słownik GENDER INDEX**

### ****Akcje afirmatywne**** − zwane też "dyskryminacją pozytywną" lub specjalnym środkiem wyrównawczym -rozwiązania lub środki prawne, przewidujące specjalne przywileje dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej lub zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej. Przykładem programu afirmacyjnego może być przepis ustalający, że gdy w procesie rekrutacji o wolne stanowisko pracy ubiega się dwoje kandydatów obojga płci o podobnych kwalifikacjach, pierwszeństwo powinno być dane kandydatowi/kandydatce tej płci, która w danym sektorze jest mniej licznie reprezentowana.

### ****Amsterdamski Traktat**** − podpisany przez państwa członkowskie Unii Europejskiej 2 października 1997 r. Stanowi, że jednym z zadań Wspólnot Europejskich jest wspieranie równouprawnienia mężczyzn i kobiet poprzez realizację określonych w art. 3 i 4 wspólnych polityk i środków. Jest to najwyższy rangą dokument prawny UE, który przyznaje równości płci fundamentalne znaczenie, stanowiąc, że jej upowszechnianie jest równie ważne, jak budowa konkurencyjnej gospodarki.

**Analiza pod kątem płci** (*gender analysis*), to analiza, która ujawnia różnice między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze i analizuje je, uwzględniając społeczno-kulturowe uwarunkowania płci (*gender*).

**Analiza wpływu na płeć** (*gender impact analysis*) ocenia istniejące i/lub potencjalne skutki kon­kretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn). Na poziomie projektu analiza wpływu na płeć prognozuje jak wpłyną działania naszego projektu na sytuację kobiet
 i mężczyzn w danym obszarze problemowym, jakie nasze działania przyniosą rezultaty.

### ****Dyskryminacja bezpośrednia**** − gorsze traktowanie spowodowane faktem przynależności do określonej płci.

### ****Dyskryminacja pośrednia**** − sytuacja, kiedy pozornie neutralne prawo powoduje negatywne skutki dla jednej z płci, nieusprawiedliwione obiektywnymi czynnikami.

**Dyskryminacja wielokrotna** – dyskryminacja danej osoby wynikająca z więcej niż jednej cechy
np. kobiety starsze dyskryminowane z powodu płci i wieku na rynku pracy, kobiety emigrantki, lesbijki, kobiety i mężczyźni niepełnosprawni mieszkający na terenach wiejskich.

**Dyskryminacja ze względu na płeć** oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Dyskryminacją ze względu na płeć jest również molestowanie seksualne.

**Feminizacja zawodowa** – dominowanie kobiet w niżej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za „kobiece”, zwykle związanych
z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi. Także (nieliczni) mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowa­nych, zazwyczaj awansując w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co określa
się mechanizmem **szklanych ruchomych schodów**.

**Gender** (ang.) – płeć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych,
a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicz­nym, fizjologicznym). Płeć biologiczna (ang. *sex*) dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy. Płeć kulturowa kształtowana jest społecznie, „uczymy się” jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania. Płeć kulturowa zmienia się w czasie i przestrzeni.

**Gender mainstreaming −** włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki. Oznacza  systematyczne śledzenie obecności kwestii równościowych w procesie planowania i realizacji wszystkich decyzji Wspólnot Europejskich oraz podczas oceny ich efektów. Wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje Unii Europejskiej, nawet w odległych
od kwestii równości dziedzinach, muszą być weryfikowane pod względem tego,
czy zapewniają równy dostęp, a nawet więcej - równy udział obu płci. Dokumenty wspólnotowe określają gender mainstreaming w następujący sposób: "włączenie wymiaru równości kobiet
i mężczyzn ma na celu zapewnienie, by otwarcie i aktywnie brano pod uwagę - podczas programowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszystkich działań
i programów o charakterze ogólnym - wpływ tych ostatnich na sytuację kobiet i mężczyzn. Pod pojęciem tym kryje się również dodatkowe opracowanie, wdrożenie, monitorowanie
i ewaluacja działań i szczegółowych programów, których celem jest promowanie równości,
po to, by obie płcie mogły w nich uczestniczyć i odnieść z nich korzyści".

**Horyzontalne kwestie −** kwestie społeczne, priorytetowe dla całego obszaru Unii Europejskiej
i wszystkich jej członków: równość szans, rozwój lokalny, rozwój społeczeństwa informacyjnego, rozwój zrównoważony. Ich realizacja powinna być wspierana we wszystkich działaniach realizowanych ze środków Wspólnoty. Promowanie równych szans dotyczy w szczególności: równości mężczyzn i kobiet na rynku pracy, wyrównywania szans edukacyjnych, równości szans osób narażonych na wykluczenie społeczne, osób z terenów wiejskich oraz niepełnosprawnych.

**Kwoty** – także: systemy kwotowe; w odniesieniu do kategorii oznaczają określony procentowo udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci, jaki ma jej przypaść w obsadzie stanowisk, urzędów
lub dostępie do zasobów. Kwota ma na celu skorygowanie istniejącej nierównowagi przede wszystkim w gremiach decyzyjnych lub w dostępie do rynku pracy, szkoleń lub w sferze zatrudnienia. Specyficznym rodzajem kwoty jest parytet – równy udział (50/50).

**Lepka podłoga** – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i niskim prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu – kobiety są „przylepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzątaczki, krawcowe, kosmetyczki).

### ****Parytet**** − równy udział (50:50) obu płci w gremiach decyzyjnych

### ****Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn**** − urząd powołany rozporządzeniem RM z 25 czerwca 2002 r. Do jego zadań należy analiza prawnej i faktycznej sytuacji kobiet i mężczyzn we wszystkich przejawach życia społecznego, wprowadzanie zasady równości płci do polityki państwa, opiniowanie projektów prawnych pod kątem równości płci, a także działania informacyjno-edukacyjne.

### ****Prawa kobiet**** − prawa kobiet i dziewczynek stanowiące niezbywalną, integralną i niepodzielną część powszechnych praw człowieka.

### ****Prawa ojca**** − prawo rodzicielskie do kontaktów i sprawowania opieki nad dzieckiem. W szerszym rozumieniu prawa ojca wiążą się z działaniem rzecz równouprawnienia płci we wszelkich sferach życia społecznego i rodzinnego, z promowaniem odpowiedzialnego i aktywnego ojcostwa, oraz zmianą społecznych uwarunkowań ograniczających rolę ojców po rozwodzie jedynie do obowiązku alimentacyjnego.

**Przemoc ze względu na płeć** – jakikolwiek akt przemocy albo groźba użycia przemocy (fizycznej, psychicznej, seksualnej, ekonomicznej) wymierzona przeciwko danej osobie
z powodu jej przynależności do danej płci (związana jest z normami, przyzwoleniem społecznym, powszechną akceptacją sprawowania w ten sposób kontroli). W grupie ofiar dorosłych, w ponad 90% przypadków oznacza przemoc mężczyzn w stosunku do kobiet. Przemoc tworzy, podtrzymuje
i wzmacnia nierówności między kobietami a mężczyznami we wszystkich sferach życia, utrudniając lub uniemożliwiając ko­rzystanie z praw. Przemoc wobec kobiet jest formą łamania praw człowieka.

**Role płci** – wzory zachowań, prawa i obowiązki uważane za właściwe dla danej płci
w danym spo­łeczeństwie. Oznacza to, że większość tego, co uważamy za typowo męskie lub typowo kobiece, ukształtowane jest przez kulturę, w której żyjemy.

**Równe szanse (zasada równych szans) −** brak barier (przede wszystkim prawnych) utrudniających udział w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym z powodu przynależności do określonej płci

**Równe traktowanie −** zasada równego traktowania jest jedną z naczelnych zasad prawnych Wspólnot Europejskich; związana z ekonomicznym i socjalnym wymiarem praw człowieka. Jest to równe traktowanie rozumiane dosłownie - jako jednakowość traktowania kobiet i mężczyzn i brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przeze wszystkim zaś w stosunkach pracy. Równe traktowanie oznacza nie tylko równą płacę za równą pracę (i pracę
o tej samej wartości), ale także równe warunki pracy, równy dostęp do szkoleń i awansów.

**Stereotypy płci** – uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”. Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet, a jakie dla mężczyzn, jakie rodzaje aktywności są przeznaczone dla reprezentantów / reprezentantek poszczególnych płci (zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym), jak zachowują się mężczyźni, a jak kobiety. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie.

**Segregacja pionowa i pozioma rynku pracy**. Segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki
i zawodów na „męskie” i „kobiece”, podział będący konsekwencją stereotypów płci.
Segregacja pionowa to utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych
i decyzyjnych, segregacja pionowa wiąże się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schodu, szklane ściany.

**Szklane ruchome schody** – pojęcie opisujące sytuacje, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.

**Szklane ściany** – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy
i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym.

**Szklany sufit** – sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych
w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach
są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans.

**Tokenizm** – pojęcie opisujące sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach
lub na sta­nowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia” grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw
i zachowań. Zjawisko tokenizmu może dotyczyć każdej grupy mniejszościowej.